

**ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАКЕТА РАБОТНИКОВ
ПРЕДПРИЯТИЯ «ДОНЕЦКИЕ ЭЛЕКТРИЧЕСКИЕ СЕТИ»**

А.А. Пакка, И.К. Сапцикая

Резюме. В статье рассматриваются элементы, значение и информационное обеспечение социального пакета в системе мотивации персонала на предприятии «Донецкие электрические сети». Анализируется система материального поощрения и роль обучения персонала для эффективной деятельности предприятия. В ходе исследований использовались такие методы как документальный, аналитический, обзор литературных источников. Результатом работы является характеристика ключевых элементов социального пакета предприятия, а также предложения по его совершенствованию.

Ключевые слова: информационное обеспечение, социальный пакет, персонал, система мотивации.

Мотивации работников предприятий в последние годы стараются уделять повышенное внимание в соответствии с новыми критериями организации рабочего процесса и современными условиями ведения бизнеса. Одним из наиболее распространенных видов мотивации является социальный пакет, представляющий собой льготы, которые предоставляются работодателем помимо закрепленных законодательством прав сотрудника [1].

Обеспечение социальным пакетом наемных сотрудников – это относительно новое явление на отечественном рынке труда, которое возникло вследствие внедрения корпоративной культуры согласно западным стандартам. В 90-е годы прошлого столетия, когда только начался формироваться рынок труда, где работодателем выступало частное лицо, такого явления как социальный пакет не существовало, ведь в период формирования нового государства рабочих мест было мало, и условия труда диктовал работодатель. Поэтому современные условия труда с обеспечением социального пакета – это признак равноправных рабочих отношений между обеими сторонами трудового договора.

Проблемам мотивации персонала посвящено множество трудов таких отечественных и зарубежных ученых как М. Вольский, Г. Цехановецкий, М. Туган-Барановский, Д. Мак-Клелланд, Ф. Герцберг, В. Врум, Л. Портер, Э. Лоулер, А. Кибанов, И. Мазур и др. [1,2]. Однако аспекты, связанные с информационным обеспечением социального пакета, рассмотрены недостаточно и нуждаются в дополнительном исследовании.

Целью работы является анализ информационного обеспечения социального пакета работников.

Объект исследования – персонал предприятия «Донецкие электрические сети» ПАО «Донецкоблэнерго».

Под социальным пакетом следует понимать предоставление работодателем дополнительных социальных благ наемным сотрудникам, обеспечивающих привлекательность данного предприятия. Эти дополнительные блага, льготы и бонусы каждый работодатель предоставляет по собственной инициативе и на добровольном основании.

Часть трудового дохода, которая направлена на цели обслуживания социальных рисков и не включается в заработную плату, принято называть компенсационным пакетом. Компенсационный пакет – это прямые и косвенные компенсации или возмещение организацией затраченных сотрудниками физических и умственных усилий на деятельность и развитие предприятия [2].

Социальный пакет – это часть компенсационного пакета в виде дополнительных социальных льгот и выплат работникам, сверх предусмотренных законодательством. В его состав могут включаться медицинское страхование, страхование жизни, предоставление беспроцентных кредитов и ссуд сотрудникам, оплата питания, оплата расходов на связь, обучение и переобучение, возмещение расходов по оплате аренды жилья и коммунальных услуг, содержания детей в дошкольных учреждениях и др. [3].

Для того чтобы проводимые социальные мероприятия имели результат в виде эффективной трудовой деятельности и высокого уровня лояльности персонала, необходимо соблюдение ряда условий:

1. Сотрудники предприятия должны осознавать, что предоставляемый пакет социальных льгот и услуг является дополнительным материальным вознаграждением за работу, помимо заработной платы.

2. Все мероприятия социальной политики должны отвечать основным потребностям сотрудников.

По сути, соблюдение этих условий соответствует особенностям теории Ф. Герцберга, в соответствии с которой таких факторов как уровень заработной платы, условия труда и т.д. недостаточно для его мотивирования, поэтому целесообразно широко использовать и другие «факторы-мотиваторы», которые обладают более долговременным стимулирующим воздействием.

Структура социального пакета представлена на рис. 1.

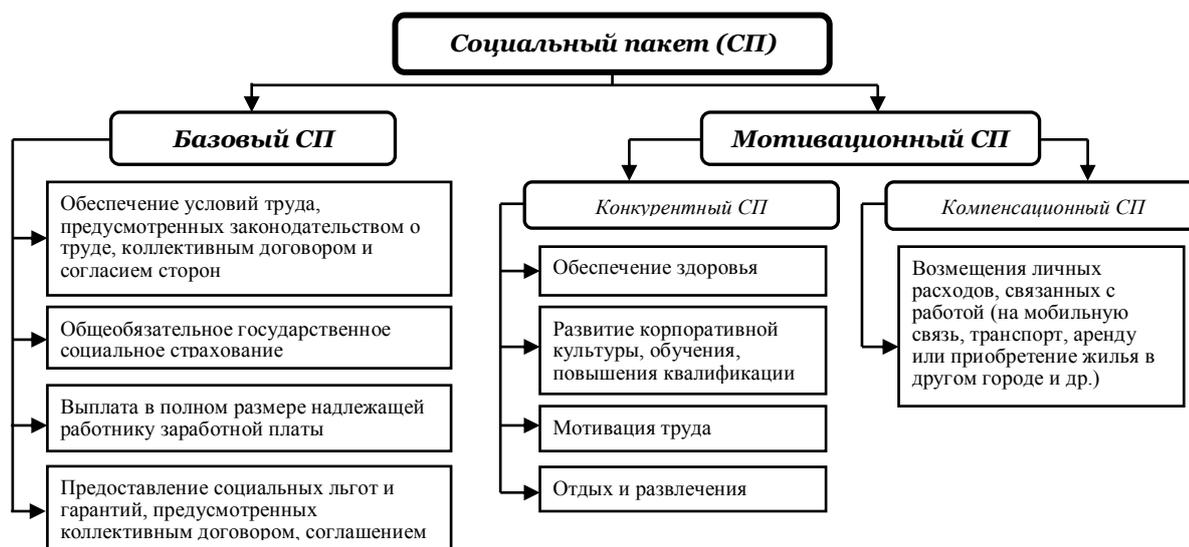


Рисунок 1 – Структура социального пакета в Украине.

Наличие соцпакета как гарантии социальной защищенности становится определяющим при выборе места работы, и при двух равных предложениях сотрудник выберет компанию, гарантирующую получение льгот. Еще несколько лет назад, согласно соцопросам, предоставление соцпакета только для трети потенциальных работников могло стать решающим при выборе компании-работодателя. Однако на сегодняшний день значимость соцпакета отмечает все большее количество респондентов. Это объясняется тем, что в современных условиях ритм и интенсивность работы, а также требования к выполнению служебных обязанностей, значительно возросли [3].

«Донецкие электрические сети» ПАО «Донецкоблэнерго» имеют 70-ти летнюю историю своего существования на рынке электроэнергетического обеспечения промышленных предприятий и бытового сектора Донецкого региона. К настоящему времени «Донецкие электрические сети (ЭС)» стали крупнейшей структурной единицей ПАО «Донецкоблэнерго», численность работающих – более 800 человек. «Донецкие ЭС» – современное промышленное предприятие со своими производственными мощностями, с высоким уровнем технического и технологического обеспечения, которое осуществляет качественное и надежное электроснабжение одного из крупнейших индустриальных городов Украины – города Донецк.

Предприятие эксплуатирует и обслуживает электрические сети 9-ти административных районов г. Донецка. В обслуживании «Донецких ЭС» находится самая большая кабельная сеть линий электропередачи напряжением 6-10 кВ с распределительными и трансформаторными подстанциями. Площадь обслуживания составляет 4880 км².

Руководители предприятия заинтересованы в развитии кадрового потенциала и привлечении обученного персонала. Квалифицированные специалисты и управленцы – ключевой фактор, обеспечивающий конкурентное преимущество. Предприятие «Донецкие ЭС» рассматривает обучение этой категории персонала как важнейший инструмент развития. Программы обучения охватывают все важные сферы управленческой деятельности и нацелены на то, чтобы обучить сотрудников системному подходу к решению текущих задач, дать им знания и навыки, необходимые в повседневной рабочей деятельности.

Обучение специалистов и управленцев предприятия осуществляется как по собственной инициативе, так и в обязательном порядке на базе современных центров знаний. Например, в связи с изменениями в законодательстве руководство предприятия может отправить на курсы переобучения целый отдел, деятельность которого напрямую связана с новым законодательством.

Среди работников данного уровня приветствуется владение иностранными языками, в особенности английским. Наличие нескольких высших образований повышает шансы сотрудников предприятия на дальнейший карьерный рост.

Высший менеджмент «Донецких ЭС» развивает культуру преемственности на предприятии, ответственного поведения по отношению к сотрудникам, обществу и окружающей среде.

«Донецкие электрические сети» – промышленное предприятие, основным средством работы которого является сложное и высокотехнологичное энергетическое оборудование. Поэтому на предприятии важно иметь профессионалов рабочих специальностей. Этот фактор является не только ключевым критерием эффективности предприятия, но и важнейшим условием поддержания высокого уровня промышленной безопасности.

Подготовке рабочих специалистов «Донецкие ЭС» уделяют особое внимание. На предприятии созданы программы обучения для рабочих энергетической отрасли. В них участвуют как новички, которые только начинают свою трудовую деятельность, так и опытные работники, которым необходимо поддерживать свои профессиональные навыки и осваивать новые технологии.

Обучение и повышение квалификации рабочих происходит на базе учебно-производственных центров, с которыми сотрудничает предприятие. Под руководством опытных преподавателей, сотрудники проходят не только теоретическое обучение, но и приобретают практические навыки, в том числе на тренажерах в специально оборудованных компьютерных классах.

Предприятие «Донецкие электрические сети» придает большое значение материальному стимулированию персонала как фактору усиления внутренней мотивации и заинтересованности в повышении эффективности труда. Такой подход позволяет предприятию обеспечивать как благоприятную обстановку внутри работающего коллектива, так и привлекать наиболее высококвалифицированные кадры со стороны.

На предприятии существует определенная система денежных поощрений за качественно выполненную работу. Так, сотрудники энергосбыта получают 18% от суммы штрафа, который платят пользователи незаконными (незарегистрированными и неоплаченными) источниками электроэнергии, обнаруженными в ходе проверки. Работники технических служб (строительство линий) за 100% выполненного плана получают денежные премии, однако за их невыполнение предусмотрены удержания из заработной платы. Сотрудники отдела закупок получают премии за 100% обработки полученных заявок, составления по ним ответов, заключения договоров и т.д.

Помимо заработной платы и денежных премий материальное вознаграждение сотрудников предприятия включает в себя комплекс мер социальной защиты и гарантий, являющихся важным фактором комфортной трудовой деятельности.

Социальный пакет на предприятии «Донецкие ЭС» позволяет решать такие задачи как:

- повышение привлекательности работодателя;
- компенсация невысокого уровня заработной платы для начинающих работников;
- привлечение новых сотрудников, а также удержание уже имеющихся;
- сохранение контролируемого уровня текучести кадров;
- поддержание стимулирующего фактора в трудовой деятельности;
- управление производительностью труда;
- повышение уровня трудовой дисциплины;
- обеспечение благоприятного социально-психологического климата;
- формирование в сотрудниках положительного отношения к организационным изменениям;
- повышения лояльности к предприятию.

Для предприятия «Донецкие электрические сети» социальный пакет является одним из критериев солидности, стабильности и успешности, а также показателем уровня корпоративной культуры. Руководители предприятия уже осознали значимость мотивации для сотрудников, так как успешность работы компании складывается из трудовой деятельности конкретных людей.

Элементы «обязательного соцпакета» характеризуются тем, что у работодателя нет выбора, из каких средств финансировать эти компенсации. Все они относятся к расходам на оплату труда персонала, а значит, с них платятся платежи в пользу работника в бюджет страны на финансирование пенсий и во внебюджетные фонды социального и обязательного медицинского страхования.

Перечень основных обязательных компенсаций «Донецких ЭС», кроме предусмотренных законодательством Украины, состоит из следующих элементов:

1. Выходное пособие в некоторых случаях прекращения трудового договора.
2. Обязательное страхование от несчастного случая и профессиональных заболеваний.
3. Обязательное медицинское страхование.

Здесь указаны лишь основные гарантии и компенсации, предусмотренные для всех работников. Однако для отдельных категорий работников законодательством предусмотрены специальные льготы (например, для таких категорий работников, как участники ВОВ, работники, занятые на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и пр.).

Среди дополнительных компенсаций, которые не являются обязательными и финансируются целиком за счет чистой прибыли, на предприятии «Донецкие ЭС» можно выделить:

1. Предоставление ссуд/поручительство при кредитовании.
2. Съем/оплата жилья, а также общежитий для иногородних работников.
3. Предоставление служебных автомобилей.
4. Оплата расходов на услуги мобильной связи.
5. Организация и проведение корпоративных мероприятий.
6. Оплата ежегодных медицинских осмотров.
7. Оплата профессионального обучения, а также курсов повышения квалификации.

8. Выдача молока, а также предоставление дополнительных дней отпуска для работников на вредном производстве.

9. Частичная или полная оплата путевок для отдыха.

10. Бесплатные билеты на футбол, в театр и т.д.

Данный перечень может быть дополнен любым видом материального возмещения работнику его затрат на труд, отдых и прочее в денежной или натуральной выплате. Такие компенсации могут не требовать прямых

затрат работодателя и предлагаются работникам в виде дополнительных возможностей.

На практике некоторые составляющие социального пакета предприятия «Донецкие электрические сети» предоставляются для сотрудников не бесплатно, но на выгодных условиях. Например, путевки в санаторий можно купить, оплатив 20 или 30% их стоимости, или можно воспользоваться услугами стоматолога со скидкой 70-80%.

В вопросах оплаты труда и материального вознаграждения сотрудников предприятие стремится следовать принципу максимальной прозрачности и объективности. Для расчета заработной платы, денежных премий, элементов социального пакета, а также осуществления других операций в рамках системы управления персоналом на предприятии «Донецкие ЭС» используются следующие программные продукты:

1. «1С: Бухгалтерия 7.7» – универсальная программа массового назначения для автоматизации бухгалтерского учета. Программа позволяет автоматизировать ведение всех разделов бухгалтерского учета, в частности, учет расчетов по заработной плате с сотрудниками, начисление налога на доходы физических лиц, страховых взносов в пенсионный фонд и т.д.

2. Программа «Кадры», которая позволяет вести учет таких данных как: персональные данные, налогообложение, долги, начисления, кадровые данные, перемещения, больничные, отпуск, командировки, образование.

Поскольку предприятие обеспечивает своих сотрудников некоторыми благами на дисконтных условиях, составляющие компенсационного социального пакета обязательно предусмотрены в контракте. Каждый работник сам решает, хочет ли он пользоваться такими льготами и платить за них, или нет. Те составляющие социального пакета, которые предоставляются бесплатно, и их стоимость не вычитывается из зарплаты сотрудника, также подлежат процессу документирования. Это обеспечивает гарантии для работников и обязательность для работодателя. Одним из основных условий эффективности социального пакета как инструмента управления персоналом является информированность сотрудников. Персонал следует широко информировать о существующем на предприятии социальном пакете, при этом информация должна содержать не только перечень социальных льгот и гарантий, но и конкретные примеры их предоставления сотрудникам предприятия.

Формирование социального пакета и использование его для решения задач управления персоналом производится работодателем в ситуации высокой конкуренции на рынке труда. При этом соцпакет выступает как альтернативный механизм повышения уровня общего вознаграждения работника вместо повышения размера заработной платы (прямого денежного вознаграждения).

С целью совершенствования информационного обеспечения соцпакета на предприятии «Донецкие электрические сети» можно предложить следующие рекомендации:

1. Внедрить систему «1С: Бухгалтерия 8», в которой значительно лучше, чем в используемой предприятием версии программы, автоматизированы начисление заработной платы, взаиморасчеты с работниками вплоть до выплаты заработной платы через кассу, перечисление зарплаты на лицевые счета работников в банке и депонирование. Программа упрощает учет таких операций, как, например, полная или частичная оплата путевок сотрудникам на свои базы отдыха и сторонние. В результате внедрения программного продукта повысится качество и скорость расчета социального пакета работников.

2. Использовать так называемую «корзину бонусов», которая позволит сделать социальный пакет максимально эффективным и будет рассчитываться с помощью программы «1С: Бухгалтерия 8». Основной принцип такой «корзины» заключается в том, что для каждого сотрудника в зависимости от занимаемой должности, результативности его труда и стажа работы устанавливается фиксированная сумма, в рамках которой он может приобрести различный набор социальных льгот, таких как обучение, абонемент в спортклуб и т.д.

3. Создать систему внутренних тренеров, которые будут активно участвовать в процессе обучения специалистов рабочих специальностей. Такие тренеры будут отбираться из лучших бригадиров, мастеров и начальников смен путем глубокого тестирования. Работа тренеров будет сопровождаться новейшими программными продуктами и информационными технологиями в сфере обучения. Данный метод позволит не только снизить затраты на обучение специалистов вне предприятия, но также материально заинтересовать лучших работников.

Таким образом, на основании проведенного анализа информационного обеспечения социального пакета персонала, анализа механизмов материального поощрения предприятия «Донецкие электрические сети» можно сделать следующие выводы:

1. Мощным рычагом управления на предприятии «Донецкие ЭС» является материальное стимулирование работников, которое воздействует через несколько факторов: деньги (заработная плата, различные премии) позволяющие получать от жизни определенные блага; фактор оценки деятельности, заставляющий поддерживать определенное качество работы; фактор социальной значимости, как в своем коллективе, так и в различных общественных кругах.

2. Информационное обеспечение социального пакета предприятия представлено наличием определенных программных продуктов, позволяющих эффективно рассчитывать не только заработную плату, но и другие компенсации работнику.

3. Соціальний пакет грає важливу роль для співробітників, його наявність формує сприятливу обстановку всередині підприємства і його високий імідж на ринку. В своїй управлінській політиці підприємство «Донецькі ЕС» розглядає соціальний пакет як ефективний ресурс і пропонує співробітникам широкий спектр послуг в сфері соціального забезпечення.

Література

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации / А.Я. Кибанов. - М.: ИНФРА-М, 2008. - 365 с.
2. Мазур И.И. Корпоративный менеджмент / И.И. Мазур. - М.: Омега-Л, 2008. - 781 с.
3. Орлов А.Н. Методология формирования компенсационных пакетов на предприятиях / А.Н. Орлов // Организация продаж страховых продуктов. - 2009. - №6. - С. 45-49.

УДК 657.1

ВПЛИВ ПРОФЕСІЙНОГО СУДЖЕННЯ БУХГАЛТЕРА НА ОБЛІКОВУ ПОЛІТИКУ ПІДПРИЄМСТВА

Петрова І.П., Піскунова Н.В.

Резюме. У статті досліджено вплив професійного судження бухгалтера на облікову політику підприємства. Узагальнено міжнародний досвід щодо поняття “професійного судження” під час формування облікової політики підприємства. Застосування системного підходу, методів аналізу і синтезу дозволило визначити роль професійного судження в системі нормативного регулювання бухгалтерського обліку. Професійне судження є результатом мислення бухгалтера, що дозволяє в умовах невизначеності приймати рішення щодо вибору адекватного способу відображення фактів господарського життя у бухгалтерському обліку. Проте, слід враховувати, що зміни в господарській діяльності підприємств можуть зумовити необхідність перегляду прийнятих рішень і внесення певних коригувань до облікової політики, що може бути встановлено лише на підставі професійного судження бухгалтера.

Ключові слова: професійне судження, облікова політика, бухгалтерський облік.

Вступ. Потреба у застосуванні професійного судження виникло у зв'язку з динамічним розвитком ринкових відносин. Професійне судження ґрунтується на знаннях, досвіді і кваліфікації бухгалтера. Саме тому в сучасних умовах господарювання воно є одним із засобів забезпечення та надання користувачам повної, правдивої та неупередженої облікової інформації про результати діяльності підприємства для прийняття обґрунтованих управлінських рішень.

Питання про професійне судження бухгалтера виникло у зв'язку з реформуванням бухгалтерського обліку, що здійснює держава відповідно до Програми реформування системи бухгалтерського обліку із застосуванням міжнародних стандартів, яка затверджена постановою Кабінету Міністрів України № 1706 від 20. 10. 1998 р. Для виконання цієї програми були прийняті Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», національні положення (стандарти) бухгалтерського обліку, План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій та Інструкцію про його застосування й низку методичних рекомендацій. У цих нормативних документах наведені лише загальні принципи та положення, і вони не містять детальних правил (рекомендацій) щодо вирішення того чи іншого суперечливого питання. Тому в умовах альтернативних положень однозначного нормативного регулювання порядку облікового відображення окремих об'єктів, невизначеностей зумовлюють виникнення потреби у формуванні та застосуванні бухгалтером професійного судження [1, С. 82].

Окремі теоретичні та методологічні питання професійного судження відображені у працях провідних зарубіжних і вітчизняних економістів П. Житного [1], В. Ковальова [2], С. Ніколаєвої [3], А. Рабоцук [4], О. Рожної [5,6], Я. Соколова [7], О. Шапошнікова [8], Л. Шнейдмана [9] та ін.

Однак слід відзначити, що у вітчизняній і зарубіжній економічній літературі досі не дано повного висвітлення впливу професійного судження бухгалтера на формування облікової політики.

Метою статті є дослідити вплив професійного судження бухгалтера на облікову політику підприємства.

Основний розділ. Поняття «професійне судження» виникло недавно в англійських країнах, тому воно базоване на британсько-американській моделі та Міжнародних стандартах фінансової звітності, але разом із тим отримало визнання у майже всіх країнах світу. Вперше це поняття було відображено в Міжнародних стандартах фінансової звітності. Зокрема, у п. 45 «Концептуальної основи складання та подання фінансових звітів» відмічено: «На практиці часто виникає необхідність збалансування якісних характеристик або ж забезпечення їх належного співвідношення, відповідних характеристик для досягнення цілі фінансових звітів. Відносна важливість тієї чи іншої характеристики у різних випадках є справою професійних суджень» [10, С. 33].

Окрім цього, в МСБО № 8 «Облікові політики, зміни в облікових оцінках та помилки» зазначено, що за відсутності стандарту або тлумачення, які конкретно застосовують до операцій, іншої події або умови, управлінському персоналові слід використовувати професійне судження під час розроблення та застосування облікової політики, щоб інформація була: